

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

ALANNA MARIA GONÇALVES DE LIMA

A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS DO TRABALHO

SANTA RITA

2018

ALANNA MARIA GONÇALVES DE LIMA

A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade Federal
da Paraíba, como exigência parcial da
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demetrius Almeida
Leão

SANTA RITA

2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L732r Lima, Alanna Maria Goncalves de.

A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS DO TRABALHO / Alanna Maria Goncalves de
Lima. - João Pessoa, 2018.
50f.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3.
Arbitragem. 4. Conflitos Individuais. I. Título

UFPB/CCJ

ALANNA MARIA GONÇALVES DE LIMA

A REFORMA TRABALHISTA E A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS
INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade Federal
da Paraíba, como exigência parcial para
obtenção do título de Bacharel em Ciências
Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Demetrius Almeida
Leão

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: 05 de novembro de 2018

Prof. Me. Demetrius Almeida Leão (Orientador)

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Prof. Dr. Paulo Vieira Moura

AGRADECIMENTOS

Não só durante a produção desse trabalho monográfico, que representa o fim de minha graduação em Direito, mas durante toda a minha vida tive o suporte de pessoas sem as quais eu nunca teria chegado até aqui. Em mim transbordam os sentimentos de felicidade e gratidão, pois tenho certeza que as conquistas vividas até hoje não foram frutos unicamente dos meus esforços, mas também do carinho, do amor e do apoio que sempre recebi. Primeiramente, agradeço ao meu Senhor, Jesus Cristo, e à minha mãe, Maria Santíssima, por todas as graças derramadas em minha vida e, em especial, pela valiosa oportunidade de estudar. Agradeço aos meus pais, Maria Antônia e Luís, não somente por me darem a vida, mas por todo amor com que me criaram e me instruíram. À eles minha eterna gratidão por tudo que sou, por estarem sempre ao meu lado e me incentivarem a ser sempre melhor e por serem meus exemplos de perseverança diante dos desafios. Aos meus irmãos, Luís Felipe e Ana Beatriz, por serem meus amigos por toda a vida. À minha avó, Margarida, por sempre me lembrar o valor da humildade e da fé. Ao meu amor, Igor, por estar sempre ao meu lado, apoiando-me e sendo meu amigo e incentivador. Às grandes amigas que conquistei durante o curso, Juliana Guedes e Gabriela Ferraz, que se mantiveram ao meu lado durante toda a graduação e cuja amizade ultrapassou as portas da universidade. Ao professor Demetrius Leão, por toda orientação, disponibilidade e contribuição para que essa monografia fosse concluída de forma exitosa. Enfim, à todas as pessoas que contribuíram durante esses anos para que essa vitória fosse possível.

RESUMO

O presente trabalho tem como temática a análise acerca da compatibilidade da arbitragem com os conflitos individuais do trabalho, através de um estudo à luz dos princípios pertinentes a matéria e da realidade social das relações de emprego, tendo em vista as grandes discussões na doutrina e na jurisprudência acerca dessa possibilidade. Através do método dialético, o trabalho aborda os aspectos críticos da Reforma Trabalhista, que trouxe a previsão legal do artigo 507-A, autorizando que o empregado e empregador pactuem cláusula compromissória de arbitragem no contrato individual de trabalho, desde que atendidos os dois requisitos legais. Para analisar a validade dessa aplicabilidade, expõe-se as principais características do procedimento arbitral, à luz da lei nº 9.307/96 que o regula e da doutrina. É proposta uma análise aprofundada acerca dos pontos de convergência e divergência do dispositivo legal com os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da proteção do trabalhador e da prestação jurisdicional, concluindo que o método arbitral não é aconselhável para resolver litígios decorrentes dos contratos individuais do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Arbitragem. Conflitos individuais.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	COMENTÁRIOS ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL	9
3	A ARBITRAGEM	14
3.1	Uma releitura acerca do Acesso à Justiça	14
3.2	Conceituação e caracterização da Arbitragem	15
3.3	Abrangência da utilização da Arbitragem	17
3.4	O árbitro.....	18
3.5	Meios de convenção de arbitragem: Cláusula compromissória e Compromisso arbitral	19
3.6	A sentença arbitral.....	21
3.7	O Direito do Trabalho e a Arbitragem	22
4	ANÁLISE DO ARTIGO 507-A A PARTIR DE BASE PRINCIPIOLÓGICA	25
4.1	Princípio da Proteção do Trabalhador	26
4.2	A Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas	31
4.3	O princípio constitucional da Inafastabilidade da Jurisdição e o Direito de Acesso à Justiça	36
4.4	A incompatibilidade do artigo 507-a com os conflitos individuais do trabalho	40
4.5	Controle Difuso de Constitucionalidade.....	42
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	44

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, que ficou popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe expressivas alterações na legislação brasileira. Durante toda a tramitação do projeto de lei que deu origem a referida Reforma, vivenciou-se debates acerca de seu conteúdo, incluindo problemáticas de cunho social, além de questionamentos acerca da constitucionalidade de alguns dispositivos.

Com a vigência da Lei, o artigo 507-A passou a integrar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevendo a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que atendidas duas exigências: que a remuneração do empregado seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que a cláusula de arbitragem seja de iniciativa do empregado ou tenha a sua concordância expressa.

A arbitragem, que é regulada no Brasil pela Lei nº 9.307/96, é uma modalidade privada de resolução de conflitos, que pode ser utilizada para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Essa modalidade vem sendo cada vez mais incentivada, tendo em vista a situação de superlotação do judiciário brasileiro e por ser uma alternativa idônea de resolução de controvérsias.

Entretanto, a previsão legal trazida com a Reforma Trabalhista não é incontroversa, tendo em vista que esse tema sempre foi pauta de grandes discussões doutrinárias e jurisprudenciais. O dispositivo surge em oposição à parte considerável da doutrina e jurisprudência brasileiras que consideram a utilização do instituto da arbitragem inaplicável no âmbito dos contratos individuais de trabalho, reconhecendo sua aplicabilidade apenas em sede de direito coletivo.

Dentre diversas razões, a possibilidade trazida pelo artigo da CLT é controversa pois a arbitragem deve ser pactuada de forma livre entre as partes, porém como considerar que isso acontecerá no âmbito da relação de emprego, quando o trabalhador, parte vulnerável na relação jurídica, está em uma situação de subordinação e hipossuficiência? Além disso, sendo os direitos trabalhistas indisponíveis, como discuti-los no procedimento arbitral, tendo em vista que a lei é

clara ao restringir a aplicação desse método para os litígios que envolvam os direitos patrimoniais disponíveis?

Considerando as contradições que envolvem a matéria, é de extrema relevância produzir um estudo aprofundado sobre o tema, tendo em vista as mudanças significativas que o novo dispositivo significa na vida dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, o presente trabalho teve como essência realizar uma análise acerca da compatibilidade da arbitragem com os conflitos individuais do trabalho, trazendo os principais aspectos que envolvem a temática e tendo como parâmetro fundamental os princípios pertinentes ao tema.

Para essa análise, buscou-se expor a bibliografia de conceituados autores e juristas acerca dos assuntos que rodeiam o tema, apontando e analisando como a jurisprudência brasileira vem se posicionando a respeito e ponderando acerca das consequências positivas e negativas trazidas pela inovação.

O método utilizado na pesquisa foi o dialético, com o auxílio da doutrina em suas mais diversas posições e da legislação acerca do tema, além dos principais entendimentos jurisprudenciais envolvendo o assunto.

O primeiro capítulo traz considerações acerca da Reforma Trabalhista de 2017, que foi aprovada em meio a uma grande crise política e social e que apresentou uma série de mudanças duvidosas, seguindo uma preocupante tendência mundial de desregulamentação das relações de trabalho.

O segundo capítulo tem como objeto um estudo geral acerca da arbitragem, baseado na lei nº 9.307/96 e na doutrina, em que são descritos os pontos mais fundamentais a respeito do instituto, tais como a sua conceituação, análise acerca de sua natureza jurídica, sobre as formas de pactuação e seu procedimento, além de contextualizar a utilização do método arbitral dentro do Direito do Trabalho.

O terceiro capítulo traz a exposição de três princípios sobre os quais se baseiam as ponderações acerca da compatibilidade da arbitragem com os conflitos individuais do trabalho: o Princípio de Proteção do Trabalhador, o Princípio da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição. Nesse capítulo, além de expor a posição doutrinária acerca da matéria, foram elencadas jurisprudências que demonstram o entendimento do judiciário antes

da previsão legal, bem como a exposição das implicações sociais e legais decorrentes do dispositivo.

O terceiro capítulo finaliza a análise, expondo de maneira sistematizada as incompatibilidades evidenciadas, trazendo as conclusões gerais a partir de tudo o que foi exposto e apresentando uma possível solução para que os direitos assegurados à pessoa humana e, de maneira especial, ao trabalhador, sejam respeitados.

2 COMENTÁRIOS ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

O Brasil vive um período de série crise econômica e política, decorrente de um somatório de diversos fatores e personagens. É adequado dizer que nos últimos anos se evidenciou uma verdadeira polarização ideológica da sociedade e, como consequência disso, é perceptível a dificuldade na promoção de debates acerca de temas que ultrapassam a esfera política e entram no plano dos direitos e garantias fundamentais, o que somente prejudica nosso pleno desenvolvimento enquanto sociedade.

Nesse contexto quase caótico, muitos representantes expõem justificativas e soluções para a crise. O que parece não surtir efeito. Observa-se uma sociedade cada vez mais preocupada e desacreditada nas suas instituições, estando em muitos momentos alheia aos processos decisórios (dos quais ela mesmo sofre as consequências) e que anseia por respostas para o agravamento de seus problemas sociais.

Foi nessa conjuntura de instabilidade em diversas esferas que a Lei nº 13.467/2017 foi sancionada pelo presidente em 13 de julho de 2017 e entrou em vigor em novembro do mesmo ano. Popularmente conhecida como a Reforma Trabalhista, a lei em evidência trouxe alterações impactantes para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tanto no que diz respeito ao direito material do trabalho quanto para as normas processuais da jurisdição trabalhista.

No projeto de lei nº 6787/2016, que deu origem à lei da Reforma Trabalhista, foram elencados alguns pontos e situações decorrentes da legislação à época que eram considerados pelo legislador como problemáticos, tais como a insegurança jurídica quanto a assuntos negociados entre trabalhador e empregador, a ampla judicialização das relações de trabalho e a informalidade da mão de obra no país.

Dentre os argumentos que basearam a narrativa da necessidade da reforma na lei trabalhista do Brasil, pode-se dizer que a modernização das relações trabalhistas é um dos principais. Havia a pretensão de atualização das normas, por haver um entendimento de que a CLT tem dispositivos antigos e que não condizem mais com a realidade social brasileira.

Outrossim, cabe destacar a principal e mais importante de todas as justificativas a favor da reforma: o período de crise econômica que o país sofre, com desemprego em índices alarmantes. Essa medida seria, então, uma forma de aliviar os custos altos inerentes às contratações trabalhistas para os empregadores e assim abrir o mercado, gerando mais empregos e renda para a população.

A história, entretanto, ensina que, em ambiente de progressivo e inquietante processo de crise econômica como vive o Brasil, as primeiras providências que são tracejadas com o suposto intento de refrear a deterioração do cenário econômico-social são aquelas que afetam os trabalhadores. (LORA, 2017, p.35).

A partir dessa constatação, percebe-se sua veracidade quando se atenta para o fato de que as alterações e a flexibilização das leis trabalhistas não são uma inovação brasileira, tendo ocorrido também em esfera internacional. Mais do que isso: observam-se muitas semelhanças entre o cenário vivido hoje no Brasil e o cenário em que reformas foram feitas e propostas no exterior.

Na última década, em especial nos anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, diversos países europeus promoveram tais reformas na legislação, justamente com um discurso de modernização das leis, para enfrentar a crise econômica e equilibrar o déficit nas contas públicas.

A maioria das reformas que se deu no contexto da crise de 2008 na União Europeia, política de flexissegurança, que serviu de instrumento do que preconizam como “modernização” do mercado de trabalho, correspondem a um conjunto de reformas nacionais adotadas após a crise como medida e como o argumento de acelerar o ritmo das reformas, de reduzir a segmentação do mercado de trabalho, favorecer a igualdade entre homens e mulheres e de possibilitar uma transição positiva. (MACHADO, 2017, p. 243).

Como pequenos exemplos dos grandes impactos na vida dos operários, só em relação a jornada de trabalho, tem-se dados alarmantes que demonstram a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, tais como: “Na República Tcheca foi autorizada a prestação de 416 horas extras no ano, o que estava limitado a 150 horas. Na Hungria o número de horas extras passou de 200 para 300 horas por ano.” (MACHADO, 2017, p.244).

Machado (2017) indica que em Portugal, por exemplo, a duração do contrato de trabalho por prazo determinado passou de seis meses para três anos com a

reforma. O mesmo ocorreu na Romênia, onde o contrato por prazo determinado pode ser renovado por dois anos, o que indica também três anos de duração.

Diante dos cenários apresentados, percebe-se uma tendência mundial de flexibilização das normas trabalhistas, principalmente em momentos de instabilidade econômica. O trabalhador sofre duas vezes: é o primeiro a sentir os impactos da recessão e é o primeiro (muitas vezes o único) a ter suas garantias violadas, com o pretexto de auxiliar o restabelecimento do mercado.

Resta-nos atestar o seguinte: mesmo diante da circunstância de recessão que o Brasil enfrenta, não deve ser legítimo se utilizar de soluções que significam, na realidade, retrocesso social e supressão de direitos constitucionalmente assegurados, pois tais medidas somente obstaculizam o pleno desenvolvimento humano da sociedade.

Na visão de Lora (2017), a rápida tramitação do Projeto de Lei que culminou na reforma não permitiu que houvesse o conhecimento prévio e amplo da sociedade sobre o seu teor e suas consequências. Diante dos malefícios inegáveis que a reforma trouxe a classe trabalhadora, parece claro o motivo de tamanha rapidez em sua aprovação.

A percepção do povo e, em especial, dos trabalhadores, quanto aos impactos de tão grande alteração foi prejudicada ainda em razão do período conturbado em que a modificação legislativa se deu, em que o Brasil vivenciava graves crises institucionais e a todo momento eram noticiados grandes escândalos e acontecimentos. Entretanto, a pequena parcela da sociedade que parecia enxergar a situação foi enfática. Na plataforma *online* do Senado Federal, analisa-se uma consulta pública realizada no ano de 2017 que demonstra a insatisfação da população: dos 188.955 brasileiros que responderam a consulta pública que questionava se o cidadão aprovava ou não a proposta da reforma, 172.166 brasileiros responderam negativamente. (SENADO, 2017).

Para Lora (2017), é claro que não se pode ignorar que a legislação trabalhista necessitava de atualização, como forma de acompanhar as transformações da sociedade e os novos meios de produção. Entretanto, essas atualizações não podem

acontecer de qualquer forma, tendo em vista que os direitos fundamentais, frutos de anos de conquistas, precisam ser observados quando se alteram as leis.

Toda flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho, pela sua própria natureza de ser um ramo do direito que regula relações desiguais, deve ser balizada em princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição e nas diversas leis infraconstitucionais.

A supressão de direitos sociais, conforme aconteceu claramente na Reforma Trabalhista de 2017 e também nas experiências mundiais, contraria a própria razão de ser do Direito do Trabalho, de defesa e busca dos direitos do trabalhador, bem como contraria todo o desenvolvimento histórico do qual ele é fruto, desde os primeiros movimentos que buscavam melhores condições e dignidade para os operários.

Atente-se também ao fato de que a reforma trabalhista brasileira violou em diversos pontos o princípio constitucional implícito de vedação ao retrocesso social, que significa que “uma vez tendo o sistema jurídico definido um determinado direito como fundamental, não pode ser suprimido ou restringido inadequadamente, a ponto de causar um retrocesso na sua atualização.” (GOLDSCHMIDT, 2011, p.283). Goldschmidt (2011) considera que esse princípio estabelece limites a atuação do legislador, para evitar que um direito assegurado constitucionalmente seja extirpado ou restringido.

O Direito do Trabalho tem como objetivo primordial a proteção do trabalhador, que figura na relação jurídica como parte hipossuficiente, ou seja, a parte mais frágil e que necessita de princípios e normas que atuem em seu favor, para que assim esteja minimamente em situação de igualdade junto ao empregador.

A realidade é que a Lei nº 13.467/2017 ignora a situação de hipossuficiência do trabalhador, tendo reduzido esses direitos que justamente buscavam dar ao operário condições de igualdade. Assegura-se: o empregado não está em igualdade na relação jurídica trabalhista e muito menos é parte “hipersuficiente” nela, característica que a nova legislação parece fantasiar.

Como era de se esperar, assim que entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, além de inúmeras manifestações dos mais variados setores da sociedade, foram ajuizadas

diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), arguindo a inconstitucionalidade de alguns de seus artigos e que estão tramitando no Supremo Tribunal Federal. As pautas vão desde temas de Direito Processual do Trabalho, como é o caso das alterações quanto à concessão da Justiça Gratuita, à temas como a Contribuição Sindical (ponto que lidera o número de ADI's).

Uma das diversas alterações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista é a possibilidade da utilização de arbitragem em sede de dissídios individuais do trabalho, hipótese trazida agora pelo artigo 507-A da CLT. Através de uma cláusula compromissória de arbitragem, inserida no contrato de trabalho e com convenção das partes, empregado e empregador se obrigam a submeter à arbitragem litígios decorrentes daquela relação jurídica.

3 A ARBITRAGEM

3.1 Uma releitura acerca do Acesso à Justiça

O direito fundamental de Acesso à justiça, previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) passa por novas interpretações nos últimos anos, seguindo o entendimento de que esse direito não seria garantido apenas através porta do Judiciário, mas também por outros métodos, considerados não alternativos, mas adequados de resolução de conflitos.

É nessa tendência que, diante de uma justiça ineficiente e como forma de melhor atender as pessoas que necessitavam de um auxílio do judiciário, o professor de Direito da Universidade de Harvard, Frank Sander, propôs o que denominou *Multidoor Courthouse System*, ou Sistema de Múltiplas Portas, apresentado na década de 70 em uma conferência.

Ao procurar o Judiciário, as partes passam por um processo de triagem quando há a escolha de um dos métodos de tratamento de conflito mais adequados às necessidades do litígio apresentado. Nessa ótica, apresentam-se como portas a mediação, a conciliação, a arbitragem, os processos híbridos, como a mediação e a arbitragem (med-arb ou arbmed), o mini-trial, o summary jury trial, o case evaluation, o ombudsman e a adjudicação. (SPENGLER; GIMENEZ, 2015, p. 110)

Constata-se que esse caminho de indicar às partes formas de resolução de controvérsias não necessariamente pelo judiciário, mas através de outras “portas”, é uma tendência cada vez mais adotada a nível mundial e que tem diversos benefícios, pois nem sempre um juiz de direito é o melhor indicado para resolver determinados conflitos, posto que o que é apresentado em uma petição é apenas um pequeno recorte de situações que podem ser muito anteriores e mais profundas.

Os conflitos, então, podem ser solucionados através da heterocomposição ou da autocomposição das partes. Na heterocomposição, o litígio é resolvido através da interferência de um terceiro (a exemplo do juiz e do árbitro), que dirá a justiça no caso, de acordo com sua interpretação. (AZEVEDO, 2004).

A heterocomposição ocorre quando o conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa original. Em vez de

isoladamente ajustarem a solução de sua controvérsia, as partes (ou até mesmo unilateralmente uma delas, no caso da jurisdição) submetem a terceiro seu conflito, em busca de solução a ser por ele firmada ou, pelo menos, por ele instigada ou favorecida. (DELGADO, M. 2013, p. 1476-1477).

Nos métodos autocompositivos, por sua vez, a resolução do conflito é construída a partir da vontade das próprias partes, sem interferência de um terceiro, como no caso da Mediação. (AZEVEDO, 2004).

A autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada. Na autocomposição não há, em tese, exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. (DELGADO, M. 2013, p. 1476)

Os métodos adequados de resolução de conflitos, tais como a Conciliação, Mediação e Arbitragem, possuem papel fundamental quando analisada a situação do judiciário brasileiro, dada a sua superlotação de processos e, por consequência, uma enorme lentidão, o que contraria a duração razoável do processo e também prejudica a eficácia da prestação jurisdicional. Pode-se dizer que esse cenário é ocasionado por uma cultura adversarial, que enxerga no Poder Judiciário a única forma de resolução de seus litígios, por menores que sejam.

É inegável a importância do estímulo aos métodos referidos, bem como da cooperação da sociedade, dos agentes estatais e dos profissionais do Direito para sanar tantas adversidades que o judiciário brasileiro enfrenta. Entretanto, existem diversos tipos de conflitos em que nem todos esses processos irão se encaixar, sendo necessário ter cautela no momento de fazer a opção por um deles.

3.2 Conceituação e caracterização da Arbitragem

A arbitragem é um procedimento antigo na história mundial. No Brasil, a doutrina se refere a presença desse método ainda quando o país era colônia de Portugal (DELGADO, J. 2000). Apesar da arbitragem não ser novidade para o Estado brasileiro, ela é um método pouco utilizado e que ainda causa certo estranhamento a grande parte da população, diferentemente do que ocorre em certas ordens jurídicas, a exemplo dos Estados Unidos (DELGADO, M. 2013).

Após a Constituição de 1988, a arbitragem foi gradativamente sendo mais empregada para a resolução das lides, seguindo uma tendência, que atualmente é bastante difundida, de resolução de conflitos da forma mais harmônica possível. José Augusto Delgado (2000) considera que a Carta Magna faz certa homenagem à arbitragem no seu preâmbulo, quando estimula a forma pacífica de solução dos litígios. Iniciou-se um novo tempo para esse método no Brasil com a edição da Lei nº 9.307/96, comumente conhecida como Lei de Arbitragem, que veio para dar autonomia a esse procedimento e também estabelecer novas regras que trazem mais credibilidade para o instituto.

Entende-se por arbitragem, nas palavras de Scavone Júnior,

[...] o meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como título executivo judicial e prolatada pelo árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista na matéria controvertida. (SCAVONE JUNIOR, 2018, p. 19)

Conforme se entende, a partir dessa definição, não existe nenhuma obrigatoriedade para que as partes submetam seus conflitos a esse método. Este, por sua vez, deve ser adotado pela vontade livre e independente dos atores da relação jurídica, pela sua própria característica de alternatividade. Não se pode confundir a arbitragem obrigatória (que é aquela que se impõe às partes em razão da lei, o que não é muito comum no Brasil, ou da estipulação de sua própria vontade) com uma obrigatoriedade de submissão de controvérsias ao procedimento arbitral (DELGADO, M. 2013).

Azevedo (2004) delineia que a arbitragem advém de um acordo de vontades entre as partes, que escolhem não se submeter a uma decisão judicial para solucionar o conflito, que pode ser presente ou futuro.

Poderíamos, impropriamente, chamar a arbitragem de uma espécie de transação realizada por terceiros, pois as partes, em vez de elas próprias realizarem o acordo, deferem essa tarefa de harmonizar seus conflitos a um decisor árbitro, e não a um juiz. (AZEVEDO, 2004, p. 68)

É importante ressaltar que, ao contrário do que se pode pensar, a arbitragem tem natureza jurídica de jurisdição. Esse entendimento foi consagrado com o Código de Processo Civil de 2015, que sanou as discussões doutrinárias nesse âmbito,

quando em seu artigo 3º, que trata da apreciação jurisdicional da ameaça ou lesão ao direito, trouxe no §1º que, para estes fim, é permitida a arbitragem, na forma da lei.

Muitos questionavam a natureza jurisdicional do método em razão do árbitro não poder executar suas decisões. Scavone Júnior (2018) entende que esse caráter não é retirado por esse impedimento e que as sentenças arbitrais têm a mesma imposição das sentenças judiciais, o que parece ser o entendimento acertado, levando em consideração que é exatamente isso que preceitua o artigo 31 da lei nº 9.307/96, quando dispõe que “A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.”

Lima (2008) analisa que a obrigatoriedade das decisões é justamente a característica principal e distintiva dos métodos jurisdicionais de solução das controvérsias e ela está presente na arbitragem.

3.3 Abrangência da utilização da Arbitragem

A Lei de Arbitragem, a qual veio para regular de forma mais apropriada esse método de solução de conflitos, determina, já em seu artigo 1º, que as pessoas capazes de contratar podem utilizar da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Medeiros (2003) indica que para averiguar o que pode ser ou não objeto da arbitragem, é necessário fazer um exame de arbitrabilidade, que se subdivide em arbitrabilidade objetiva e subjetiva. A arbitrabilidade subjetiva diz respeito a quem pode se submeter a arbitragem, que de acordo com o artigo 1º são as pessoas capazes. A arbitrabilidade objetiva diz respeito a quais matérias podem ser arbitradas, que são aquelas referentes aos direitos patrimoniais disponíveis. Assim, analisando-se esses dois aspectos, verifica-se se a situação é compatível com o procedimento arbitral.

A limitação do uso da arbitragem a direitos patrimoniais disponíveis é muito importante e merece atenção. De acordo com Scavone Junior (2018), os direitos patrimoniais são aqueles que estão nas relações jurídicas de direito obrigacional e

que podem ser expressos em um valor monetário, o que os difere dos direitos não patrimoniais, que são inexpressíveis monetariamente e usualmente ligados aos direitos da personalidade.

Por outro lado, há que se falar ainda da característica da disponibilidade dos direitos a serem tutelados. Os direitos disponíveis são aqueles sobre os quais as partes podem transacionar, pois são desimpedidos juridicamente. São direitos sobre os quais se pode abrir mão, livremente dispor do seu direito, como no caso de um direito a propriedade ou em sede de direito processual, do direito a recurso.

Scavone Júnior (2018) traz um debate importante acerca da temática em sua obra quando indica que de direitos indisponíveis, entretanto, podem surgir direitos disponíveis, como no caso do direito à honra, em que ele é indisponível, mas em caso de ofensa, gera o direito disponível de reparação por danos morais.

A arbitragem hoje é utilizada nos mais diversos ramos do direito, desde o Direito Comercial/Empresarial, passando pelo Direito Civil e chegando até o Direito do Trabalho, atentando é claro para as limitações desse método de solução de conflitos. (DELGADO, M. 2013)

3.4 O árbitro

A lei de arbitragem, em seu artigo 13, delimita quem são as pessoas aptas a exercer a função de árbitro, preceituando que qualquer pessoa capaz e que tenha confiança de ambas as partes pode realizar esse papel. O critério que indica que a pessoa tem de ser capaz, na forma da lei, é importante tendo em vista a natureza de jurisdição da arbitragem e a seriedade com que ela precisa ser conduzida. A lei aponta ainda que o árbitro deve ser de confiança de ambas as partes, para evitar condução tendenciosa.

O árbitro deve ser e permanecer independente e imparcial durante todo o processo arbitral. Não pode ser indicado como árbitro quem tenha vinculação com as partes (independência) ou interesse no resultado do conflito (imparcialidade). O art. 13, § 6º dispõe sobre o código de ética do árbitro, sendo que este, no desempenho da função, deve atuar com imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição. (LEMES, 2006, p. 1-2)

Conforme exposto, é imposto pelo ordenamento (art. 13, §6º, Lei nº 9.307/96) que a conduta do árbitro esteja de acordo com a imparcialidade, independência, competência, diligência e discrição. O artigo 17 do normativo estabelece que, para fins penais, o árbitro se equipara a funcionário público.

A lei indica que as partes nomearão um ou mais árbitros (contanto que o número seja ímpar) e descreve as regras procedimentais quanto a essa nomeação. É importante dizer que, conforme preceitua o artigo 14, caput, as pessoas indicadas para essa função têm o dever de informar, mesmo antes de concordar, qualquer fato que cause dúvidas acerca de sua imparcialidade ou independência. Conforme indica Lemes (2006), aos árbitros se aplicam as mesmas causas de impedimento ou suspeição dos juízes, que devem ser estritamente observadas, para evitar prejuízo a uma das partes.

Todos esses cuidados visam garantir a neutralidade do árbitro frente ao julgamento, que é ponto de questionamento sempre feito pelos que tem receios quanto ao procedimento arbitral. Conforme entende Lemes (2006), da mesma forma que não existe juiz de direito neutro, não existe árbitro neutro, pois todos os seres carregam consigo suas experiências, porém é a partir das medidas citadas que se busca um profissional independente e que irá resolver o caso de acordo com seu entendimento sobre o assunto.

É oportuno apontar que a Lei de Arbitragem não prevê a possibilidade de um juiz de direito ser árbitro, mesmo que a lei dos Juizados Especiais (lei nº 9.099/95) disponha que, no âmbito dos juizados, os árbitros serão escolhidos entre os juízes leigos. (DELGADO, M. 2013).

Por fim, cabe mencionar que se espera do árbitro um comportamento diligente e eficiente, observando a celeridade, que é sempre levantada como um dos grandes benefícios do procedimento arbitral. (LEMES, 2006).

3.5 Meios de convenção de arbitragem: Cláusula compromissória e Compromisso arbitral

Segundo a legislação (art. 3º, Lei nº 9.307/96) às pessoas que desejarem é facultado o uso da arbitragem para dirimir litígios decorrentes de uma relação jurídica. A arbitragem deve ser pactuada através de cláusula compromissória ou compromisso arbitral que, apesar de parecer, não são sinônimos, sendo válido fazer a distinção dos dois.

De acordo com o artigo 4º do mesmo normativo “A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato.”

Diante dessa norma, é interessante mencionar o momento em que a cláusula compromissória é estipulada: antes da existência do conflito. Ela deve ser convencionada por escrito, podendo ser parte do contrato a qual ela se refere ou estar de forma apartada, em documento que seja referente a esse contrato (art. 4º, §1º, lei nº 9.307/96).

O legislador põe em evidência a estipulação da cláusula quando o contrato a que ela se refere é de adesão, entendido como aquele em que as cláusulas e condições são elaboradas apenas por uma das partes e à outra parte cabe apenas concordar ou não. A lei indica que, nesses casos, em razão do contrato ser elaborado unilateralmente e da arbitragem necessitar da concordância das duas partes, a cláusula só terá eficácia se o aderente tomar a iniciativa por ela ou concordar expressamente com a sua instituição. A concordância, de acordo com o artigo 4º, §2º da Lei de Arbitragem, deve acontecer por escrito em documento anexo em negrito com a assinatura ou através de um visto especialmente nessa cláusula.

O artigo 8º da lei preceitua que a cláusula compromissória é independente do contrato em que está inserta para fins de alegação de nulidade, ou seja, pode o contrato ser declarado nulo, mas essa cláusula continua produzindo seus efeitos.

Avelino (2016) aponta dois tipos de cláusulas compromissórias que podem existir: a cheia e a vazia. Na cheia, as partes já pactuam desde o início todas as condições para a instauração da arbitragem, a exemplo dos critérios de nomeação de árbitros. Na vazia, as partes apenas pactuam que submeterão os eventuais litígios a arbitragem e nada mais, ficando todas as condições e especificidades necessárias

para o início do procedimento para posteriores deliberações, quando e se evidenciado o conflito.

A outra forma de pactuação de eleição da arbitragem entre as partes prevista na lei é o compromisso arbitral. Nele, as partes convencionam, em razão de um conflito já existente, submeter a questão a arbitragem.

Pode-se celebrar o compromisso arbitral na via judicial ou na extrajudicial. Na primeira hipótese, deverá ser celebrado por termo nos autos perante o juízo em que corre a demanda ou conflito, conforme dispõe o artigo 9º, §1º, da Lei de Arbitragem. Na segunda, celebra-se a convenção por escrito particular (assinado por duas testemunhas) ou por instrumento público (artigo 9º, §2º).

A Lei da Arbitragem é cautelosa ao indicar todas as informações que deverão constar obrigatoriamente no compromisso arbitral, tais como a qualificação das partes (artigo 10, I), qualificação dos árbitros (artigo 10, II), bem como especificar a matéria que será objeto da arbitragem. Pode ainda constar nesse compromisso arbitral, o prazo para apresentação da sentença (artigo 11, III) e a fixação dos honorários dos árbitros.

3.6 A sentença arbitral

A Lei de Arbitragem (lei nº 9.307/96) foi importante para dar autonomia a este instituto, tendo em vista que antes de sua vigência a sentença arbitral, anteriormente conhecida como laudo arbitral, não era considerada título executivo e dependia de homologação pelo Poder Judiciário.

De acordo com o artigo 31 da Lei de Arbitragem, a sentença arbitral tem os mesmos efeitos da proferida pelo Poder Judiciário, constituindo título executivo se for condenatória. No artigo 18 da lei está expresso que a sentença não está sujeita a homologação pelo Judiciário, o que dá autonomia e reafirma a natureza jurídica de jurisdição desse método.

A lei que regula o instituto indica, em seu artigo 26, as informações que devem ser obrigatórias na sentença arbitral, que muito se assemelham às informações da sentença judicial, tais como um relatório, contendo os nomes das partes e um resumo

do conflito, além dos fundamentos que justificaram a decisão do(s) árbitro(s) e o dispositivo em que há a decisão final, bem como o prazo para seu cumprimento.

Vale ressaltar que, de acordo com o artigo 18, a sentença arbitral não está sujeita a recurso. Essa é uma característica fundamental e que diferencia muito esse método de resolução de conflitos dos processos judiciais, tendo em vista que a sentença só poderá ser alvo de alegação de nulidade, caso seja verificada uma das hipóteses previstas no artigo 32 da Lei de Arbitragem (lei nº 9.307/96), a exemplo de: a nulidade da convenção de arbitragem; que a sentença tenha sido proferida por quem não poderia ser árbitro; caso a sentença não obedeça os requisitos do artigo 26 da lei, já mencionados; que a sentença extrapole os limites da convenção de arbitragem e caso seja comprovado que ela foi proferida por prevaricação, concussão ou corrupção passiva.

3.7 O Direito do Trabalho e a Arbitragem

Conforme já mencionado, a arbitragem é utilizada em diversos ramos do direito, inclusive nos litígios que envolvem o Direito do Trabalho. De acordo com Maurício G. Delgado (2013), há dispositivos na ordem jurídica brasileira que mencionam a utilização desse método em sede de Direito Coletivo do Trabalho, tendo essa possibilidade sido inaugurada pela CRFB de 1988.

O Direito Coletivo do Trabalho diz respeito às relações entre os seres coletivos trabalhistas, estando de um lado os trabalhadores (usualmente representados por seus sindicatos) e do outro os entes coletivos empresariais, atuando isoladamente ou também através de sindicatos (DELGADO, M. 2013).

No artigo 114 da CRFB, em que estão elencadas as competências da Justiça do Trabalho, a Carta Magna se refere a figura da arbitragem facultativa no §1º do artigo, na hipótese de frustrada uma negociação coletiva, sendo uma opção de livre escolha dos entes coletivos. (DELGADO, M. 2013).

Encontra-se também a arbitragem na Lei de Greve (lei nº 7.783/89), mais uma vez no Direito Coletivo. A lei faz referência a uma arbitragem voluntária, “estabelecendo como condição de validade na adoção do movimento paretista pelos

entes sindicais, à frustração da negociação coletiva e a não adoção voluntária das partes à composição via arbitral.” (AVELINO, 2016, p. 79)

Outro exemplo da aplicação do método arbitral é a inserta na lei nº 10.101/2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, em que o legislador entendeu que há a admissão da arbitragem caso haja impasses quanto a negociação coletiva que regula a participação dos lucros.

Como se percebe, a arbitragem no Direito Coletivo resulta de deliberação das partes coletivas trabalhistas, no contexto da negociação coletiva. Autorizado pela negociação coletiva, esse tipo de laudo arbitral (que não se confunde com o produzido no âmbito das relações meramente bilaterais de trabalho) dá origem a regras jurídicas, isto é, dispositivos gerais, abstratos, impessoais e obrigatórios no âmbito das respectivas bases coletivas representadas. (DELGADO, M. 2013, p.1487).

Constata-se então que é vasta a aplicação da arbitragem em sede de tutela coletiva dos direitos do trabalho, sendo admitida em diversas hipóteses que permeiam todo o ordenamento. Entretanto, quando analisamos a aplicação desse método de resolução de conflitos no âmbito dos dissídios individuais do trabalho nada parece tão simples.

Tem-se por dissídios individuais trabalhistas os litígios que decorrem de relações de trabalho e que tratam de direitos de pessoas determinadas, em que são levados em conta interesses individuais delas e não produzem efeitos diretos para outros.

As controvérsias quanto a validade da aplicação da arbitragem nos litígios individuais sempre estiveram presentes e foram pauta de grandes discussões doutrinárias e jurisprudenciais. Isto se dá porque a Lei de Arbitragem (lei nº 9.307/96) dispõe que o instituto é utilizável quando se trata de direitos patrimoniais disponíveis, o que, segundo a opinião de Maurício Delgado (2013) cria óbvia dificuldade de compatibilidade desse método com o ordenamento trabalhista.

A incompatibilidade se justifica ainda, dentre diversos fatores que posteriormente serão expostos, nos princípios do Direito do Trabalho que são basilares e fundamentais para toda a dinâmica das relações de emprego: a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da proteção do trabalhador. Algumas

peculiaridades do procedimento arbitral também causam estranhamento, levando em conta a posição de desigualdade em que se encontra o trabalhador na relação jurídica.

Os tribunais e a doutrina sempre caminharam no entendimento da inaplicabilidade do instituto, porém os legisladores ignoraram todos esses precedentes quando a Reforma Trabalhista inseriu o artigo 507-A na CLT, que traz a possibilidade de utilização do método. É a redação do artigo:

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

Sendo assim, o artigo indica dois requisitos para a utilização da cláusula compromissória de arbitragem: que a remuneração do trabalhador seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência social e que a cláusula seja de iniciativa do trabalhador ou tenha sua expressa concordância.

Tendo a referida inovação reacendido diversos debates no meio jurídico, mostra-se de relevante importância tratar das problemáticas relativas a esse dispositivo, fazendo a exposição de princípios e impedimentos legais que rodeiam a temática, através de um contraponto entre as normas trabalhistas e o procedimento arbitral.

4 ANÁLISE DO ARTIGO 507-A A PARTIR DE BASE PRINCIPIOLÓGICA

Os princípios podem ser compreendidos, na sua literalidade, como o início, o ponto de partida. Para o Direito, isso não é diferente. O princípio é seu próprio fundamento, sendo a base que inspirará as normas jurídicas e os comportamentos. (MARTINS, 2012). Outrossim, na seara jurídica, são compreendidos como uma condição de “postura mental”, que indica a forma como o intérprete deve agir e como o ordenamento jurídico deve ser construído e compreendido. (CASSAR, 2017).

Num contexto anterior à Constituição da República de 1988, entendia-se o princípio apenas como uma fonte de interpretação e dedução para o intérprete, fruto de uma visão positivista e de apego ao texto legal que vigorava na época. Num cenário pós Constituição de 1988, elevou-se o princípio à categoria de norma. Sendo assim, eles não mais são fontes secundárias para o Direito, mas primárias e que possuem observância obrigatória e têm eficácia imperativa. (CASSAR, 2017).

É o princípio o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico. (MARTINS, 2012, p. 63)

Os princípios possuem três funções, sendo elas: a função informadora, no sentido de que ele irá orientar o legislador no momento de elaboração da norma jurídica, como também servir de informação para o futuro intérprete dessa mesma norma; a função normativa, que traz uma característica supletiva, quando se verificam lacunas na lei, as quais precisam ser preenchidas pelo intérprete, ocasião na qual o princípio se torna fundamental para garantir a eficácia na prestação jurisdicional; por fim, a função interpretativa, que indica que toda norma jurídica deverá ser interpretada conforme os princípios constitucionais e setoriais que a ela dizem respeito (MARTINS, 2012).

Em relação ao Direito do Trabalho, como não poderia ser diferente, tem-se um conjunto de princípios que devem nortear as relações de trabalho, a legislação e as decisões no âmbito judicial. Pode-se afirmar que a construção do que hoje é o Direito

Trabalhista, até mesmo a Justiça do Trabalho, é fruto direto do direcionamento desses princípios.

Toda e qualquer norma trabalhista que é formulada deve observar princípios setoriais trabalhistas e também os princípios constitucionais, sob pena de violar garantias conquistadas, ocasionar retrocesso social e até certa anormalidade dentro do ordenamento jurídico.

Isto significa que sem a presença e observância cultural e normativa desse núcleo basilar de princípios especiais, ou mediante a descaracterização acentuada de suas diretrizes indutoras, compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica concreta (DELGADO, M. 2013, p. 189-190).

Dessa forma, passa-se agora a analisar a compatibilidade do artigo 507-A da CLT com alguns princípios do ordenamento jurídico brasileiro. É necessária uma análise da convergência entre o dispositivo e as normas principiológicas, levando em consideração que não havia grande aceitação por parte da doutrina e jurisprudência quanto a possibilidade da utilização da arbitragem dissídios individuais trabalhistas, hipótese agora trazida pela Reforma Trabalhista.

4.1 Princípio da Proteção do Trabalhador

Quando se analisa uma relação jurídica de emprego, percebe-se, de imediato, existir diferenças entre as duas partes: empregador e trabalhador. Essa diferença se caracteriza por uma vulnerabilidade dos trabalhadores na relação, que se dá por diversos fatores, tais como a posição de subordinação e hipossuficiência do obreiro. Diante dessa realidade, era preciso criar normas jurídicas que fossem protetivas ao trabalhador, a fim de que a desigualdade entre os dois fosse reduzida, garantindo, assim, uma relação mais justa e igualitária.

É manifesto que o Direito do Trabalho surgiu para proteger o trabalhador, que está em situação de desigualdade com o empregador. Seu propósito é, portanto, alcançar uma igualdade substancial entre as partes, através da proteção da parte mais vulnerável. (CASSAR, 2017).

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, M. 2013, p. 190).

Assim, chega-se ao entendimento de que o princípio da proteção do trabalhador surge juntamente com o Direito do Trabalho e é inerente a ele. Busca-se, portanto, trazer equilíbrio à relação jurídica, através de normas que atenuam ao menos no plano jurídico a desigualdade existente no plano fático.

É com fulcro nesse princípio que há a diretriz de elaboração de normas que protejam a parte em desvantagem social e econômica e que se justifica a intervenção estatal nas relações de trabalho, visando garantir que os direitos previstos no ordenamento sejam respeitados. (CASSAR, 2017).

À luz desse princípio, pode-se considerar que a autorização legal trazida pela Reforma Trabalhista para que obreiro e empregador pactuem uma cláusula compromissória de arbitragem no momento de contratação ou durante a vigência do contrato de trabalho não protege a parte mais vulnerável da relação, mas tão somente referenda uma situação de desigualdade.

Insta trazer a lembrança de que a arbitragem é um método de resolução de conflitos privado e voluntário. Sendo assim, necessita da manifestação livre de vontade de ambas as partes, o que diante de uma relação de trabalho é bastante problemático, pois o empregado não se encontra em igualdade com o empregador para pactuarem acerca da temática.

Via de regra, os contratos de trabalho são de adesão (ou seja, elaborados unilateralmente) e o empregado, que é a parte aderente, não está em situação favorável para se negar a assinar um contrato em virtude única e exclusivamente de uma cláusula.

Mesmo que haja a previsão legal da necessidade de visto especial na cláusula que prevê a arbitragem nos contratos considerados de adesão, a declaração de vontade do trabalhador fica prejudicada em razão de sua posição de subordinação dentro da relação. Essa realidade acaba por ensejar o chamado “vício de vontade”, principalmente quando consideramos que a negativa de assinatura leva esse

indivíduo a um possível prejuízo, seja com a retirada de proposta de trabalho do empregador ou com possíveis retaliações.

Permitir que o empregado que percebe mais que o teto possa ajustar com o empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os altos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão. (CASSAR, 2017, p. 219)

Mauro Schiavi (2017) julga que o novo dispositivo, inserido com a Reforma Trabalhista, não é adequado por fixar a possibilidade de pactuação da cláusula compromissória de arbitragem no ato de assinatura do contrato ou ainda durante o vínculo de emprego, momento em que está presente a subordinação.

De fato, mesmo que, numa situação hipotética, não haja imposição direta do empregador para que o empregado assine a cláusula compromissória, o argumento de que o obreiro tem a liberdade de se opor ao proposto parece utópico em razão da hipossuficiência do trabalhador.

Quando nos referimos a uma realidade brasileira de desemprego e crise econômica, a hipótese de que um trabalhador se negaria à assinatura de um contrato de trabalho em razão de uma cláusula específica está desconexa com a realidade.

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário. (CASSAR, 2017, p. 160)

Por força imperativa do princípio da proteção, é função do ordenamento jurídico proteger o trabalhador de situações como tais, em que ele será obrigado, por questões econômicas e sociais, a aceitar algo que no futuro lhe prejudicará de certa maneira, devendo o ordenamento repelir hipóteses que coloquem o empregado em tal situação. Nesse sentido, verifica-se o precedente:

RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE. As fórmulas de solução de conflitos, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, submetem-se, é claro, aos princípios nucleares desse segmento especial do Direito, sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma. Nessa linha, é desnecessário relembrar a absoluta prevalência que a Carta Magna

confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR - 90500-78.2008.5.05.0031, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 31/10/2012).

O artigo 21, § 2º da Lei de Arbitragem (lei nº 9.307/96) indica que o procedimento arbitral respeitará o princípio de igualdade das partes, que tem direta relação com o princípio do contraditório, também elencado nesse artigo. A arbitragem, assim, pressupõe que as partes terão igualdade em oportunidades de defesa, o que é conhecido como “paridade de armas”.

Entretanto, como considerar que empregado e empregador terão igualdade e as mesmas oportunidades dentro do procedimento arbitral para defender seus direitos? Isso nega a própria essência do Direito do Trabalho, que foi criado justamente sob a percepção de que as partes são fundamentalmente desiguais. Nesse sentido, observa-se o seguinte precedente:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Arbitragem. Inaplicabilidade da Lei n. 9.307/96 nos conflitos individuais de trabalho. Embora o art. 31 da Lei n. 9.307/96 disponha que a sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo - entendendo-a inaplicável ao contrato individual de trabalho. Com efeito, o instituto da arbitragem, em princípio, não se coaduna com as normas imperativas do Direito Individual do Trabalho, pois parte da premissa, quase nunca identificada nas relações laborais, de que empregado e empregador negociam livremente as cláusulas que regem o contrato individual de trabalho. Nesse sentido, a posição de desigualdade (jurídica e econômica) existente entre empregado e empregador no contrato de trabalho dificulta sobremaneira que o princípio da livre manifestação da vontade das partes se faça observado. Como reforço de tese, vale destacar que o art. 114 da Constituição Federal, em seus §§ 1º e 2º, alude à possibilidade da arbitragem na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, nada mencionando acerca do Direito Individual do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST- Processo: AIRR- 415/2005-039-02-40.9- Data de Julgamento: 17.6.2009- Rel. Min. Horácio Raynundo de Senna Pires-6ª Turma - Data de Divulgação: DEJT 26.6.2009)

Dessa forma, além dos problemas graves quanto a livre concordância do empregado, considera-se que para parâmetros de proteção à parte vulnerável nos

contratos e nas relações de trabalho, há uma incongruência com a norma do artigo 507-A da CLT, pelas próprias características da arbitragem, que são muito mais prejudiciais ao trabalhador do que a Justiça do Trabalho.

Quando se trata de arbitragem, levando em conta ser um procedimento privado, uma garantia constitucional importantíssima, que está ligada a hipossuficiência e presente no Poder Judiciário, é retirada do trabalhador: o direito à justiça gratuita, previsto no artigo 5º, inciso LXXIV da CRFB de 1988.

Nesse sentido, existem problemas gritantes quanto ao método arbitral que não atendem ao princípio de proteção à parte hipossuficiente, tendo em vista que esse procedimento não admite a concessão do benefício constitucional da justiça gratuita, o que se torna decisivo para configurar ainda mais a desvantagem do empregado em relação ao empregador.

É preciso ressaltar que a grande maioria dos litígios decorrentes das relações de trabalho ocorrem quando a relação jurídica já foi rompida, o que significa dizer que os recursos do trabalhador são bastante limitados para arcar com as despesas processuais arbitrais, desde os honorários dos árbitros à realização de eventuais perícias.

Ainda que a relação jurídica não fosse rompida e o litígio versasse sobre uma relação ainda em curso, cabe ressaltar que os empregados que podem pactuar a arbitragem, conforme disposto no artigo 507-A da CLT, são aqueles que recebem remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, limite que no ano de 2018 corresponde ao valor de R\$5.645,80 (cinco mil seiscientos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos). O mero critério de percepção salarial equivalente a R\$11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos), não indica que agora o trabalhador é “hipersuficiente” ou têm condições de igualdade com o empregador para se submeter ao procedimento arbitral.

Mauro Schiavi (2017) considera que a remuneração indicada em lei é baixa para que se exclua a apreciação do litígio da Justiça do Trabalho, que obtém inúmeras garantias processuais ao trabalhador. O autor indica ainda que no Brasil não há, de fato, uma cultura de submissão de litígios à arbitragem, como ocorre em países anglo-

saxões. Em razão disso também o procedimento arbitral é caro e, numa realidade fática, inacessível ao trabalhador desempregado, que é a figura mais recorrente quando tratamos de um processo trabalhista.

A característica de hipossuficiência do trabalhador, que se pode dizer que é incontroversa na doutrina, deve ser recordada no momento de criação de novas normas jurídicas, posto que é basilar para compreender a situação de vulnerabilidade desse indivíduo.

Existe o argumento de que após o final do contrato de trabalho, o trabalhador poderia optar por solucionar a lide trabalhista através da arbitragem, se utilizando do compromisso arbitral, pois não existiria mais a subordinação ou hipossuficiência e as partes estariam livres para litigar pelo direito.

Entretanto, essa percepção é um engano, porque a hipossuficiência ainda persiste e, mais do que isso, o princípio de proteção do trabalhador ainda deve ser aplicado, pois ele não produz efeitos apenas dentro da relação de trabalho e, diante do que já foi exposto, existem muitos motivos para considerar que a arbitragem traz menos garantias e segurança ao trabalhador do que a Justiça do Trabalho.

À exemplo disso temos a decisão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que negou homologação de acordo extrajudicial por verificar a existência de prejuízos ao trabalhador, mesmo que houvesse a anuência expressa do obreiro a respeito dele. A decisão foi feita com base nos princípios da proteção do trabalhador e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que produzem efeitos também após o fim do contrato de trabalho e com respaldo na Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho que deixa a critério do juiz a homologação de acordo. (CONSULTOR JURÍDICO, 2015).

4.2 A Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Conforme mencionado no terceiro capítulo, que diz respeito à Arbitragem, a lei que regula esse método de resolução de controvérsias (lei nº 9.307/96) dispõe que ele somente pode ser utilizado em sede de direitos patrimoniais disponíveis, o que limita muito sua hipótese de cabimento.

A partir dessa premissa, podemos enxergar de imediato uma incompatibilidade desse dispositivo com um princípio basilar do Direito do Trabalho: A indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, também referenciado na doutrina como a Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.

A indisponibilidade, de acordo com Maurício G. Delgado (2017, p. 217), “traduz uma inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”

Na busca, mais uma vez, por tentar igualar juridicamente partes que, no plano fático, estão em desigualdade, de acordo com Vólia Cassar (2017), esse princípio traz efeitos anteriores, atuais e posteriores ao contrato de trabalho, proibindo que haja, de forma tácita ou expressa, renúncia ou transação quanto aos direitos do empregado.

Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a lei expressamente autorizar (CASSAR, 2017, p. 206)

É necessário dizer, inicialmente, que a doutrina nunca foi uníssona quanto ao entendimento de quais seriam os limites da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Vólia Cassar (2017) indica que existem, só a respeito desse princípio, seis correntes doutrinárias diferentes, sendo oportuno fazer algumas considerações acerca do tema, tendo em vista ser ponto fundamental de análise acerca da compatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho.

Inicialmente, para Maurício G. Delgado (2017), existem direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis. Os direitos absolutamente indisponíveis são aqueles que dizem respeito ao interesse público e exigem a tutela do Estado, tendo reflexos para a sociedade, como no caso da previsão do salário mínimo, da obrigatoriedade da assinatura da CTPS e das regras de saúde e segurança do trabalho.

Por outro lado, para o autor, existe relativa indisponibilidade quando o direito em destaque é de interesse individual ou bilateral, criado através do contrato de

trabalho e que não diz respeito a uma obrigatoriedade estatal ou previsão constitucional, a exemplo da modalidade de pagamento de salário utilizada.

Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. Noutras palavras: a área de indisponibilidade absoluta, no Direito Individual, é, desse modo, mais ampla que a área de indisponibilidade absoluta própria ao Direito Coletivo. (DELGADO, M., 2017, p. 232).

Existe quem concorde com a tese apresentada, como no caso do doutrinador Sérgio Pinto Martins e quem não concorde, à exemplo de Vólia Cassar (2017), que julga ser uma tese problemática, tendo em vista que cada autor entende de forma diferente quais direitos são indisponíveis e quais não o são. A crítica da autora parece ter consistência, pois de fato, na prática, a tese pode causar certa insegurança jurídica, diante da possibilidade de surgirem decisões contraditórias a respeito do mesmo fundamento.

Por outro lado, existe a corrente doutrinária majoritária, a qual é defendida por Vólia Cassar, Dorval Lacerda e Arnaldo Sussekund, que entende que não deve ser admitida a renúncia ou transação quanto aos direitos trabalhistas, somente podendo acontecer quando a lei autorizar e, quanto àqueles que são de interesse individual ou bilateral, previstos apenas dentro da relação jurídica em questão, somente poderá haver a transação caso não haja prejuízo ao trabalhador. (CASSAR, 2017).

Tal posicionamento, defendido pelos autores mencionados, claramente traz maior segurança e proteção aos trabalhadores, sendo mais coerente inclusive com o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho de proteção da parte mais vulnerável.

Quando a Lei nº 13.467/17 inseriu na CLT o artigo 507-A, ignorou o referido princípio, em razão de não ser lícito ao trabalhador abrir mão de seus direitos, mesmo que assim deseje. O que se percebe é que, mais do que nunca, a Reforma Trabalhista, com sua ideia de “negociado sobre legislado”, trouxe grandes mudanças e situações que relativizam a aplicação desse princípio.

Conforme explicado, apesar de ser um posicionamento bastante controverso, existem autores que defendem que há direitos trabalhistas que são disponíveis. Então, partindo dessa premissa, não haveria empecilhos quanto à utilização da arbitragem a respeito deles.

Entretanto, a previsão legal trazida pelo artigo 507-A da CLT foi irrestrita e genérica, pois não atentou para esse embate doutrinário, apenas utilizando como critérios para a pactuação o salário e a concordância do empregado. Certamente o dispositivo causará insegurança jurídica e número considerável de ações alegando a nulidade do procedimento arbitral, com base na alegação da indisponibilidade do direito tutelado.

Percebe-se, ainda, que há uma tentativa de mitigação da indisponibilidade em razão do salário percebido pelo trabalhador, o que vai de encontro ao texto constitucional, visto que todas as pessoas são iguais na forma da lei (artigo 5º, da CF/88) e que não deve haver espaço, em nosso ordenamento, para supressões de direitos e garantias de forma arbitrária.

Não é razoável pensar que o fato de um trabalhador perceber salário superior a R\$ 11.291,60 (onze mil duzentos e noventa e um reais e sessenta centavos) torna seus direitos trabalhistas disponíveis, como a redação simplista do dispositivo sugere.

Os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos indisponíveis. Portanto, o valor do salário percebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados, que recebem igual ou mais que duas vezes o valor máximo dos benefícios da Previdência Social, podem pactuar a cláusula compromissória de arbitragem é desconhecer a lei nº 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais disponíveis (art. 1º, §1º). (CASSAR, 2017, p. 218-219).

Não seria ousado dizer que a previsão trazida pela Reforma Trabalhista foi uma surpresa negativa, principalmente porque houve uma construção dentro da jurisprudência brasileira quanto ao entendimento da inaplicabilidade da arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho, conforme brevemente se demonstra:

RECURSO DE REVISTA. SENTENÇA ARBITRAL. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ARBITRAL. COMPROMISSO ARBITRAL. EFEITOS. Esta Corte entende que a aplicação de cláusula compromissória arbitral, ou a adoção de compromisso arbitral, para a resolução de conflitos perante a Justiça do Trabalho é vedada, ante a natureza indisponível dos direitos aqui

tutelados. Tal entendimento celebra o princípio constitucional da inafastabilidade da prestação jurisdicional, na medida em que a cláusula ou o compromisso arbitral impedem que o trabalhador tenha sua pretensão analisada de imediato pelo Poder Judiciário. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR:148400-18.2004.5.02.0039, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 10/12/2010)

ARBITRAGEM. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS TRABALHISTAS. INCOMPATIBILIDADE. Nos dissídios coletivos, os sindicatos representativos de determinada classe de trabalhadores buscam a tutela de interesses gerais e abstratos de uma categoria profissional, como melhores condições de trabalho e remuneração. Os direitos discutidos são, na maior parte das vezes, disponíveis e passíveis de negociação, a exemplo da redução ou não da jornada de trabalho e do salário. Nessa hipótese, como defende a grande maioria dos doutrinadores, a arbitragem é viável, pois empregados e empregadores têm respaldo igualitário de seus sindicatos. No âmbito da Justiça do Trabalho, em que se pretende a tutela de interesses individuais e concretos de pessoas identificáveis, como, por exemplo, o salário e as férias, a arbitragem é desaconselhável, porque outro é o contexto: neste caso, imperativa é a observância do princípio protetivo, fundamento do direito individual do trabalhador, que se justifica em face do desequilíbrio existente nas relações entre trabalhador - hipossuficiente - e empregador. Esse princípio, que alça patamar constitucional, busca, efetivamente, tratar os empregados de forma desigual para reduzir a desigualdade nas relações trabalhistas, de modo a limitar a autonomia privada. Imperativa também é a observância do princípio da irrenunciabilidade, que nada mais é do que o desdobramento do primeiro. São tratados neste caso os direitos do trabalho indisponíveis previstos, quase sempre, em normas cogentes, que confirmam o princípio protetivo do trabalhador. Incompatível, portanto, o instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 175-07.2011.5.02.0073, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 10/10/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PRIMEIRA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. 1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exsurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. 4. A Lei nº 9.307/96 garante a arbitragem como veículo para se dirimir -litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis- (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho (cabendo rememorar-

se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 5. A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 6. A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 646-20.2010.5.15.0130, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 17/05/2013.)

Nas jurisprudências expostas, percebe-se que o entendimento de inaplicabilidade da arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho se apoia no princípio de indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, além de outras razões.

Ressalta-se também que nas decisões se percebe o cuidado de trazer a devida diferenciação da aplicação do método arbitral no Direito Coletivo e no Direito Individual, considerando haver a possibilidade, assegurada constitucionalmente, de aplicação no âmbito coletivo, em que as partes estão apoiadas por seus sindicatos, o que lhes garante uma litigância mais igualitária, além dos direitos tutelados serem sujeitos a transação.

4.3 O princípio constitucional da Inafastabilidade da Jurisdição e o Direito de Acesso à Justiça

O artigo 5º, inciso XXXV da CRFB/88 trouxe uma garantia fundamental e valiosa aos indivíduos, quando disciplinou que a legislação não poderá retirar da apreciação pelo Poder Judiciário a lesão ou ameaça de direito, consagrando assim o Princípio da Inafastabilidade da Jurisdição.

O Estado contemporâneo chama para si o monopólio da justiça, procurando evitar a autotutela indiscriminada que remonta ao barbarismo. Não obstante a legislação admita, excepcionalmente, a autotutela (legítima defesa, estado de necessidade, desforço pessoal em esbulho possessório, entre outras), a regra constitucional em análise exige a submissão ao Poder Judiciário de todo ou qualquer conflito de interesses juridicamente relevantes, a fim de que se promova a heterocomposição jurisdicional. (MOTTA, 2018, p. 276)

De acordo com Mauro Schiavi (2016), esse princípio é uma das garantias mais importantes no âmbito do ordenamento brasileiro, sendo um direito fundamental para

qualquer pessoa que busque a tutela e a efetivação dos seus direitos. Entretanto, não se pode resumir esse direito ao mero acesso à justiça formal, ele deve ser encarado também sob a ótica de um procedimento justo e efetivo (produzindo resultados).

O acesso à justiça não deve ser entendido e interpretado apenas como o direito a ter uma demanda apreciada por um juiz imparcial, mas sim como acesso à ordem jurídica justa, composta por princípios e regras justas e razoáveis que possibilitem ao cidadão, tanto no polo ativo, como no passivo de uma demanda, ter acesso a um conjunto de regras processuais que sejam aptas a possibilitar o ingresso da demanda em juízo, bem como a possibilidade de influir na convicção do juízo de recorrer da decisão, bem como de materializar, em prazo razoável, o direito concedido na sentença. (SCHIAVI, 2016, p. 94)

Então, pode-se perceber que o princípio, ao contrário do que se pode pensar imediatamente, não objetiva garantir uma formalidade ou um mero direito a um processo judicial.

E, assim se diz porque o simples acesso não significa efetividade e a sentença nem sempre significa resolução do conflito com a pacificação, escopo magno do processo. O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional deve ser entendido, à luz dos valores e princípios do nosso tempo, como inspirador da regra de que todos têm o direito a uma tutela efetiva e eficaz. (SENA, p. 101, 2007).

No âmbito do Direito do Trabalho, um grande marco na discussão acerca do direito de Acesso à Justiça foi a problemática das Comissões de Conciliação Prévia (CCP). As CCPs têm o objetivo de, através de uma conciliação, tratar dos dissídios individuais de trabalho, o que parece ser uma boa iniciativa, se a lei não tivesse condicionado o acesso ao judiciário a isso.

O artigo 625-D preceitua a obrigatoriedade de submissão de um litígio à conciliação, caso exista a CCP na empresa ou sindicato da categoria. Somente após isso, mediante demonstração da frustração de negociação, é que o trabalhador poderia ingressar com demanda na Justiça do Trabalho.

De prontidão se percebe que essa obrigatoriedade cria limitações ao direito de Acesso à Justiça, pois o trabalhador deve ter o direito de ingressar com uma demanda no judiciário assim que entender ser o momento, não podendo a lei criar empecilhos para isso, contrariando a vontade e o direito constitucionalmente assegurado do obreiro.

Foi nesse sentido que entendeu o plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2139, 2160 e 2237, que tratavam da inconstitucionalidade do artigo 625-D. O plenário considerou que as CCPs são meios legítimos de solução alternativas de conflitos, entretanto não pode a lei criar uma exceção ao direito de acesso à justiça, condicionando o acesso imediato do trabalhador ao poder judiciário.

Quando se menciona o Acesso à Justiça, pode-se ter a percepção de que o método arbitral de resolução de conflitos é um impedimento quanto ao direito de prestação jurisdicional, não somente no que diz respeito aos dissídios individuais do trabalho, pois há a dificuldade na caracterização do método como uma forma de oferta de jurisdição.

Entretanto, conforme já mencionado no terceiro capítulo, que é dedicado à arbitragem, atualmente a doutrina vem se acostando no entendimento de que o método arbitral tem natureza jurídica de jurisdição, ideia reforçada inclusive pela previsão dada no Código de Processo Civil de 2015, em seu artigo 3º, que trouxe a possibilidade da arbitragem para tratar de ameaça ou lesão de direito. Nesse sentido consideram os autores, quando tratam do princípio da tutela jurisdicional, em relação ao método arbitral:

Isso não quer dizer, contudo, que os particulares não possam submeter voluntariamente determinados litígios à solução arbitral. O que a Constituição veda é a interdição da apreciação do Poder Judiciário pelo próprio Estado. É por essa razão que o STF já teve o ensejo de afirmar a constitucionalidade da Lei 9.307/1996, que prevê a possibilidade de instituição de arbitragem para a solução de litígios envolvendo direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes (art.1.º). (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p. 1024)

Numa análise inicial acerca do assunto, pode-se dizer que a arbitragem é um meio idôneo de acesso à jurisdição e, de fato, não se enxerga um impedimento nela quanto a isso. Porém, quando levamos em consideração o artigo 507-A da CLT e a forma como regulou a pactuação da arbitragem dentro da relação de emprego, percebemos que há um enfraquecimento do pleno direito de Acesso à Justiça.

Para que se possa enxergar na arbitragem um método de resolução de conflitos que atenda ao direito de Acesso à Justiça, é necessário que haja a manifestação livre e desimpedida de vontade de ambas as partes optando por aquela convenção.

Entretanto, não há um ambiente favorável a essa manifestação de vontades quando tratamos de uma relação que envolve uma pessoa hipossuficiente e subordinada a outra.

Diante do princípio da inafastabilidade da jurisdição (artigo 5º, XXXV, da CF), a arbitragem no Direito brasileiro é um meio facultativo de solução de conflitos, vale dizer: não se pode obrigar alguém, contra a sua vontade, a aceitar o procedimento arbitral (SCHIAVI, 2016, p. 57)

Então, embora não se negue que a arbitragem oferece jurisdição e seja um meio idôneo de resolução de controvérsias, ela somente pode ser compreendida assim se for pactuada livremente, porque é de sua própria natureza ser alternativa ao judiciário e pela forma como o artigo 507-A regula o assunto, percebe-se que essa liberdade não é garantida, por diversas razões já demonstradas.

Além desse ponto, tem-se outra problemática: como já dito, o Acesso à Justiça não engloba somente o direito formal de processo. É preciso recordar o direito de efetividade da prestação, que engloba necessariamente o direito à ampla defesa, ao contraditório, à garantias dadas pelo ordenamento àqueles que delas necessitem, como no caso do benefício da justiça gratuita. Esses direitos, quando não concedidos as partes, implicam praticamente na inviabilidade do acesso ao judiciário.

Insta recordar que pressupor como iguais partes que claramente não o são, como acontece no âmbito do método arbitral, somente agrava uma situação de desigualdade e injustiça, prejudicando a efetividade da prestação jurisdicional, pois a parte hipossuficiente da relação fica com sua atuação dentro do processo fragilizada. Essa garantia constitucional de prestação jurisdicional, novamente, requer não somente uma sentença, mas uma sentença que busque, da maneira possível, chegar o mais perto da justiça.

Por outro lado, hodiernamente, é bem claro que tratar como iguais sujeitos que econômica e socialmente estão em desvantagem não é outra coisa senão uma ulterior forma de desigualdade e injustiça, repetindo a exclusão já existente na relação de direito material. (SENA, 2007, p. 109)

Toda a desigualdade na busca pela tutela de um direito traz condições muito prejudiciais ao resultado da lide e que não poderão ser novamente discutidos no âmbito da Justiça do Trabalho, na presença de um juiz que certamente compreende

mais sobre todas as circunstâncias (sociais, econômicas, anteriores e posteriores ao processo) que envolvem uma lide trabalhista do que o árbitro.

Sendo assim, percebe-se que a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem dentro de uma relação de emprego traz muitos prejuízos ao trabalhador, sendo um dos maiores prejuízos o direito de Acesso pleno à Justiça. Isso apenas se agrava quando se recorda que uma vez proferida a sentença arbitral, a parte não pode mais acessar o poder judiciário para tratar do mérito da questão, tendo em vista que a sentença arbitral possui os mesmos efeitos da sentença judicial (artigo 31, lei nº 9.307/96).

4.4 A incompatibilidade do artigo 507-a com os conflitos individuais do trabalho

A análise principiológica é uma forma bastante eficaz de observar se determinado dispositivo é coerente dentro de certo ordenamento jurídico. Os princípios, de um modo geral, trazem instruções e reflexos que devem ser observados em todo o ordenamento, como meio de garantir coerência e segurança jurídica.

Nesse sentido, neste terceiro capítulo foram discutidos, a partir de alguns princípios, os desdobramentos acerca da aplicabilidade da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. A análise realizada demonstra que, em observância às normas principiológicas e às particularidades das relações trabalhistas, há grandes empecilhos quanto à utilização do procedimento arbitral para resolução dos conflitos individuais do trabalho.

A constatação da incompatibilidade da arbitragem com o Direito Individual do Trabalho se baseia por suas próprias limitações, pela realidade das relações trabalhistas e pelos princípios do direito que não se harmonizam com a previsão legal do artigo 507-A da CLT. É necessário enumerar, numa breve síntese de tudo o que já foi explanado, as três principais razões pelas quais a incompatibilidade foi verificada.

Primeiro, recorda-se que a arbitragem é aplicável somente aos litígios que versem sobre direitos patrimoniais disponíveis, o que exclui de sua abrangência a maior partes dos direitos trabalhistas, que são indisponíveis. Conforme já foi discutido,

apesar da doutrina não ser uníssona quanto aos limites da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou até mesmo se há uma indisponibilidade absoluta quanto a eles, o legislador trouxe grande insegurança jurídica com a previsão legal, que certamente gerará divergências jurisprudenciais, tendo em vista que os critérios quanto a indisponibilidade são variáveis e questionáveis.

Segundo, a cláusula compromissória que institui a arbitragem dentro de um contrato deve ser pactuada de forma livre. Porém, a liberdade para negociar a respeito do assunto não é garantida ao empregado, tendo em vista sua situação de subordinação dentro da relação jurídica e também em razão de sua hipossuficiência.

Terceiro, porque a arbitragem é um procedimento que necessita de igualdade entre as partes para que disputem acerca do bem da vida em questão. Porém, sendo esse um procedimento privado, com custos elevados e verificada a situação de hipossuficiência do trabalhador, em muitos casos a prestação jurisdicional só seria formalmente oferecida, pois o acesso pleno à justiça pressupõe a possibilidade que o Estado deve dar as partes para que busquem de fato por seus direitos.

Diante disso, percebe-se que a hipótese trazida pelo artigo 507-A não sanou as discussões acerca dessa aplicabilidade meramente porque trouxe uma previsão legal para tal. A discussão acerca dessa compatibilidade persiste em razão das singularidades que envolvem esse ramo do Direito, que acabam por inviabilizar que a arbitragem seja realizada de forma justa.

Por fim, no plano da norma positivamente apresentada, com facilidade se pode imprimir afastamento da figura da arbitragem, em razão de sua incompatibilidade com a estrutura do direito do trabalho, a partir da perspectiva de que restam inalterados e presentes na relação de emprego o desequilíbrio, a assimetria, diante da subordinação jurídica e da dependência econômica. A impossibilidade de exercício da autonomia da vontade, de maneira absoluta, tendo em vista as características da relação de emprego, torna furtiva a adoção da arbitragem, sobretudo porque esta é pautada em princípio de liberdade e de igualdade negocial. (ALLAN, 2018, p. 138)

É importante dizer que o reconhecimento de que a arbitragem não é compatível com o Direito Individual do Trabalho não significa, em nenhuma hipótese, desmerecê-la. De fato, o procedimento arbitral para resolução de conflitos tem grandes benefícios, pois garante as partes a possibilidade de uma prestação jurisdicional idônea, ágil e coerente.

Entretanto, conforme já explanado, para que não só a arbitragem, mas também os outros métodos adequados de resolução de conflitos (que são alternativas ao judiciário), alcancem seu fim e produzam os frutos desejados, eles devem ser utilizados somente quando cabíveis, observando suas características e limitações.

O dispositivo 507-A da CLT referenda a visão de “hipersuficiência” do trabalhador trazida pela Reforma Trabalhista, tendo em vista as previsões legais que afastam a proteção legal que o obreiro deveria receber, deixando de lado a histórica construção do Direito do Trabalho no sentido de defesa da parte mais vulnerável.

Diante dessas razões, o posicionamento da inaplicabilidade da arbitragem no âmbito do Direito Individual do Trabalho foi sustentado no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Maurício G. Delgado (2013) indica que, em uma pesquisa jurisprudencial, foi possível a verificação de acórdãos de seis entre oito turmas do TST decidindo no sentido da incompatibilidade.

A partir da pesquisa jurisprudencial a que o autor se refere, bem como das ementas relacionadas nesse estudo, revela-se cada vez mais a imprudência que o legislador teve ao prever essa possibilidade. Ao enxergar os riscos e possíveis prejuízos aos quais está exposto o trabalhador, percebe-se a incongruência do dispositivo com as normas e princípios trabalhistas, restando a impressão de que o dispositivo é como um corpo estranho no ordenamento.

Antes da previsão legal do artigo 507-A e conforme já demonstrado através das ementas expostas, a validade da arbitragem para dirimir os litígios relativos aos contratos individuais de trabalho ficava a critério do entendimento do juiz, que seguia a jurisprudência quase consolidada, que era contra essa possibilidade. Com o novo dispositivo, a arbitragem passou a ser aceita nesses casos, porém isso não deve impedir que o juiz aja em situações de injustiça e clara ilegalidade, ficando apegado a questões formais que muitas vezes não condizem com a realidade.

4.5 Controle Difuso de Constitucionalidade

Diante dos problemas encontrados, inicialmente, é necessária a orientação aos trabalhadores, que poderá ser realizada através dos seus sindicatos, para que seja

de conhecimento da classe o que significa a arbitragem, as particularidades que a envolvem, além de suas vantagens e desvantagens em relação a Justiça do Trabalho.

Entretanto, a informação não deve ser a única solução para a situação trazida pela Reforma Trabalhista. Aos trabalhadores que se submeterem a cláusula compromissória, diante das inúmeras situações violadoras de seus direitos, deve existir uma alternativa para que uma injustiça não seja concretizada.

Dessa forma, sugere-se a utilização do controle difuso de constitucionalidade:

Este controle é feito em um processo em que se discute um bem da vida qualquer, distinto da questão constitucional. Contudo, para resolver o litígio, qualquer órgão do Poder Judiciário pode fiscalizar a lei, declará-la inválida para o respectivo caso e sentenciar a demanda. Nestas hipóteses, a declaração de inconstitucionalidade não transita em julgado, não vale para todos, restringindo-se às partes litigantes. (MORELO, 2014)

Ou seja, através da propositura de ação na Justiça do Trabalho, para o fim de afastar a validade da cláusula compromissória pactuada, o trabalhador deve alegar de forma incidental a inconstitucionalidade do artigo 507-A da CLT, com base nos princípios violados que foram aqui analisados, para que seja possível que o litígio seja apreciado na esfera do judiciário e não no procedimento arbitral.

A alegação de inconstitucionalidade do artigo, então, acontece de forma incidental, tendo em vista que não é e nem pode ser (nessa modalidade) a razão principal do processo. É necessário o afastamento da previsão legal dentro do processo específico, porque sem isso a parte tem sua pretensão completamente comprometida.

Cabe ao judiciário trabalhista estar atento a essas peculiaridades que envolvem a forma como a cláusula compromissória passou a ser permitida, devendo o juiz, sempre que verificadas as situações violadoras de direitos, afastar a aplicação da lei no caso concreto, com base nos princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da proteção do trabalhador e do acesso à justiça.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou realizar uma análise geral acerca da compatibilidade da arbitragem com os contratos individuais de trabalho, tendo por base os princípios pertinentes à temática e considerando as contrariedades apontadas pela doutrina e jurisprudência que sempre envolveram o tema.

A Reforma Trabalhista, dentre todas as inovações que trouxe, previu a possibilidade de empregado e empregador pactuarem no contrato individual de trabalho uma cláusula compromissória de arbitragem, submetendo os litígios que surgirem a partir desse contrato ao procedimento arbitral.

A arbitragem, por sua vez, é um método heterocompositivo privado de resolução de controvérsias, com natureza jurisdicional, a que as partes livremente se submetem, elegendo um terceiro, chamado de árbitro, para decidir sobre a questão, que deve versar sobre litígios decorrentes de direitos patrimoniais disponíveis.

A arbitragem é um procedimento comum no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, tendo inclusive a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, previsto a possibilidade de utilização do método em caso de frustração de negociação coletiva. O instituto também é referenciado em outras leis infraconstitucionais, a exemplo da lei que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa (lei nº 10.101/2000).

Entretanto, a possibilidade de aplicar a arbitragem para resolver conflitos decorrentes de um contrato individual de emprego sempre foi controversa, pois a doutrina e a jurisprudência continuamente apontaram diversos empecilhos para essa utilização, dentre os quais se destacam a indisponibilidade dos direitos trabalhistas e a situação de hipossuficiência e subordinação do trabalhador. Sendo assim, há grande relevância no estudo aprofundado acerca do tema.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas orienta que o trabalhador não pode dispor de seus direitos livremente, mesmo que haja manifestação de vontade nesse sentido. Apesar de não existir uma pacificação da doutrina a respeito dos limites desse princípio, a posição avaliada como mais coerente é a de que somente a lei pode prever as exceções a esse normativo.

Nesse sentido, foi verificado que o artigo 507-A da CLT não respeita o princípio, prevendo essa possibilidade sem quaisquer restrições e ignorando o embate doutrinário acerca da matéria, o que causará insegurança jurídica, tendo em vista a possibilidade de decisões diferentes a respeito do mesmo bem da vida.

O princípio da proteção do trabalhador diz respeito a diretriz de elaboração de normas que protejam a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação, devendo ser observado numa realidade anterior, atual e posterior ao contrato de trabalho. Verificou-se que não há proteção do trabalhador quando ele pode pactuar, dentro de uma relação de emprego, uma cláusula compromissória de arbitragem, tendo em vista que não é garantida a liberdade para que se negue a concordar com isso, levando em conta sua subordinação e sua hipossuficiência, que se materializa no receio de perder a fonte de sustento.

A arbitragem, apesar de oferecer jurisdição, não garante o direito fundamental de acesso à justiça na situação prevista, tendo em vista que é um procedimento privado e com custos elevados e que o litigante trabalhista usualmente já se encontra fora de seu emprego, tendo que arcar com despesas altas para ter seu direito discutido, o que limita seus recursos para comprovação de suas alegações. Além disso, as partes são presumidamente iguais no método arbitral, o que não condiz com a realidade de uma relação de emprego, referendando uma situação de injustiça e impossibilitando que o direito possa ser discutido da forma devida.

Diante das considerações, concluiu-se que há incompatibilidade da arbitragem com os litígios decorrentes dos contratos individuais de trabalho, sugerindo-se como solução para afastar a validade da cláusula pactuada o controle difuso de constitucionalidade, em que a parte deve alegar na ação de forma incidental a inconstitucionalidade do artigo 507-A, com base nos princípios norteadores que aqui foram apresentados.

REFERÊNCIAS

ALLAN, Nuredin Ahmad. **A arbitragem e a figura do trabalhador hipossuficiente**. Revista Fórum justiça do trabalho, Belo Horizonte, v. 35, n. 409, p. 133-139, jan. 2018.

AVELINO, Geraldo Antônio. **RESOLUÇÃO ALTERNATIVA DE LITÍGIOS: ARBITRAGEM EM CONFLITOS INDIVIDUAIS LABORAIS**. 2016. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Autônoma de Lisboa, Lisboa, 2016.

AZEVEDO, André Gomma de. Autocomposição e processos construtivos: uma breve análise de projetos piloto de mediação forense e alguns de seus resultados. Estudos em arbitragem, mediação e negociação. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2004. v. 3.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, DF: Diário Oficial da União, 09 de ago. de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art2> Acesso em: 03 out. 2018.

BRASIL. Lei Nº 9.307, de 23 de Setembro de 1996. **Dispõe Sobre A Arbitragem**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 24 set. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 02 out. 2018

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 13 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 20 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm#art6> Acesso em: 04 out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, José Augusto. A arbitragem no Brasil: evolução histórica e conceitual. **Revista de Direito Renovar**, v. 17, p. 1-24, maio/ago. 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O princípio da proibição do retrocesso social e sua função protetora dos direitos fundamentais. **Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais**. Santa Catarina, v. 1, n. 1, p.277-287, 2011.

LEMES, Selma Ferreira. **O Papel do Árbitro**. 2006. Disponível em: <<http://selmalemes.adv.br/publicacoes.asp?linguagem=Portugu%EA&secao=Publica%E7%F5es&subsecao=T%F3picos&acao=Consulta&especificacao=Artigos>>. Acesso em: 02 out. 2018.

LIMA, Sérgio Mourão Correia. **Arbitragem: aspectos fundamentais**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 33-46, ago. 2017.

MACHADO, Sidnei. A reforma trabalhista no Brasil a partir de uma perspectiva comparada das reformas na União Europeia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 3, p.239-250, jul. 2017. Trimestral.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEDEIROS, Suzana Domingues. Arbitragem envolvendo o Estado no direito brasileiro. **Revista de Direito Administrativo**, [s.l.], v. 233, p.71-101, 2003. Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45444>> Acesso em: 11 out. 2018.

MORELO, Ludimila Carvalho Bitar. **Controle de Constitucionalidade, modalidade incidental**. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,controle-de-constitucionalidade-modalidade-incidental,48220.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões**. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

REVISTA CONSULTORI JURÍDICO. *Homologação de acordo pode ser negado se houver prejuízo ao trabalhador*. Revista Consultor Jurídico, 27 de jun. de 2015. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2015-jun-27/aprovacao-acordo-negado-haja-prejuizo-trabalhador> > Acesso em: 19 out. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCAVONE JUNIOR, Luiz Antônio. **Manual de arbitragem**: mediação e conciliação. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**: Aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: Ltr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

SENA, Adriana Goulart de. Formas de resolução de conflitos e acesso à Justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p.93-114, 2007.

SENADO (Org.). **Consulta Pública do Senado**: PLC 38/2017 PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 38 de 2017. 2017. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 12 ago. 2018.

SPENGLER, Fabiana Marion; GIMENEZ, Charlise P. Colet. O fórum múltiplas portas e o adequado tratamento do conflito: um estudo de caso – Lagos/Nigéria. **Pensar**, Fortaleza, v. 20, n. 1, p.108-129, 2015. Disponível em:

<<http://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/3085>>. Acesso em: 25 set. 2018.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO: AIRR - 646-20.2010.5.15.0130. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ: 17/05/2013. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=48848&anoInt=2012>> Acesso em: 14 out. 2018

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 175-07.2011.5.02.0073. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. DJ: 10/10/2014. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=194193&anoInt=2014>> Acesso em: 14 out. 2018

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 90500-78.2008.5.05.0031. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. DJ: 31/10/2012. Disponível em: <

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=116416&anoInt=2012> > Acesso em: 14 out. 2018

TST. RECURSO DE REVISTA: RR - 148400-18.2004.5.02.0039. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. DJ:01/12/2010. Disponível em: <

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17703310/recurso-de-revista-rr-1484001820045020039-148400-1820045020039/inteiro-teor-17703311> > Acesso em: 14 out. 2018.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO: AIRR- 415/2005-039-02-40.9. Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires. DJ: 26/06/2009. Disponível em: <

<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=64965&anoInt=2008>> Acesso em: 01 jul. 2018